

# Employment Equity in the Office of the Auditor General of Canada - Annual Report 1998-99

---

- **Introduction**
  - **The Office of the Auditor General of Canada**
  - **Our Employment Equity Environment**
  - **Implementing Employment Equity**
  - **The Employment Equity Numbers**
  - **Our Employment Equity Plan**
  - **APPENDIX - STATISTICS**
    - **Technical Notes**
    - **List of Tables**
- 

## Introduction

This Annual Report on Employment Equity in the Office of the Auditor General of Canada highlights employment equity activities during the period 1 April 1998 to 31 March 1999.

It also presents information on the representation of designated groups as at 31 March 1999.

## The Office of the Auditor General of Canada

### Enabling Legislation

The *Auditor General Act*, the *Financial Administration Act* and a variety of other acts and orders-in-council set out the duties of the Auditor General as they relate to legislative auditing and monitoring of federal departments and agencies, Crown corporations and other national and international organizations.

### Independence from Government

We are different from departments and agencies through our independence from the government of the day and our reporting relationship to Parliament. Our independence is assured by a broad legislative mandate, freedom from certain controls over our budget and staff, and a ten-year term for the Auditor General. The first independent Auditor General was appointed in 1878.

### Application of the Employment Equity Act to the Office of the Auditor General of Canada

The Office of the Auditor General of Canada falls under the *Employment Equity Act*, section 4.(1)(c) as a portion of the Public Service of Canada - set out in Part II of Schedule I to the *Public Service Staff Relations Act* - employing 100 or more employees.

### Our Vision and Mission

Our vision and mission statements guide the work of the Office.

### **Our Vision**

**We are committed to making a difference for the Canadian people by promoting, in all our work for Parliament, answerable, honest and productive government that reflects a commitment to sustainable development.**

### **Our Mission**

**The Office of the Auditor General of Canada conducts independent audits and examinations that provide objective information, advice and assurance to Parliament. We promote accountability and best practices in government operations.**

### **Our Work**

The principal activity of the Office is legislative auditing - providing reliable, relevant and timely assurances and other information on financial and program performance to help legislators hold government accountable.

### **Our Organization**

The Office is organized into three branches - Audit Operations, Corporate Services and Executive - along with the Office of the Commissioner of the Environment and Sustainable Development. Most of the staff work from the head office in Ottawa. Regional offices are located in Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Montreal and Halifax.

We have a specialized workforce, with roughly two thirds of our 527 employees at the middle manager and auditor levels.

### **Our Employment Equity Environment**

#### **Our Values**

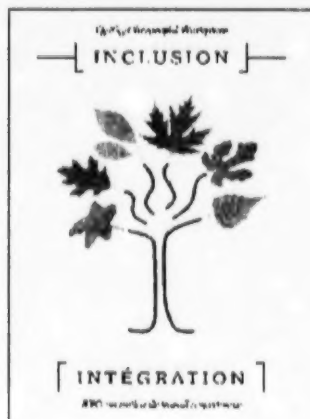
Employment equity is an underlying value of the Office of the Auditor General. Our Strategic Framework includes five principles that guide us in achieving our mission. One of these principles - *Caring about people* - includes the following statement:

***We value the talent and diversity each individual brings to the Office.***

In 1995, a Strategic Framework initiative was launched to identify ways in which staff can work toward day-to-day demonstrations of the people skills that lead to creating a respectful workplace.

The Auditor General announced our new corporate goal of *Inclusion* in November 1997. This goal was chosen to cover many important, contemporary issues like diversity, empowerment, equity and communications.

100-03167/



## **Our Structure**

In January 1998, we updated our Strategic Framework and added a new employment equity strategy - to identify under-represented groups and take action to meet Office goals. This strategy has been incorporated into our Human Resources Corporate Plan.

In March 1998, the creation of a new senior committee - the Human Resources Committee - was approved. This committee is now responsible for monitoring the implementation of both our Human Resources Corporate Plan and our Employment Equity Plan.

Our Employment Equity Committee is committed to ensuring equal opportunity in the workplace for all employees, including, but not limited to, members of designated groups.

There are sub-committees established for each of the four designated groups. The Employment Equity Committee reports to the Human Resources Committee.

## **Implementing Employment Equity**

### **Implementation of the Legislation**

Our Employment Equity Committee and its sub-committees, including a union representative, represent the interests of designated groups in the Office. This committee has existed in our Office for many years. Each year, it has organized events and activities to promote awareness of employment equity and diversity issues in the workplace.

Our first step in implementing the requirements of the legislation was to organize and complete a self-identification survey in April 1997.

Working with the results of this survey, we completed a workforce analysis to determine the degree of under-representation of members of designated groups in each occupational group at 31 March 1997. This analysis has been updated and the results at 31 March 1999 are presented in this report.

### **Employment Equity Records**

We have implemented procedures for the maintenance of orderly and accurate employment equity

records. We have also developed information vehicles and practices to keep our employees up-to-date on employment equity matters. For example, we have an electronic bulletin board that provides all employees with easy access to current employment equity information. Periodic notices are sent to remind all employees of their right to self-identify at any time.

### **Activities and Events**

In addition to promoting a corporate environment that supports employment equity values and ideals, a number of Office activities took place that supported designated groups and promoted an equitable work environment (see Figure 1).

---

**Figure 1**

#### **Employment Equity Activities**

- Participation in the CNIB crocus sale
- Presentations by International Fellows on their countries and cultures and also on *Audit Planning Around the World*
- Office People Fair featuring equity and diversity issues
- Training for Office staff on harassment and discrimination
- Sharing information on employment equity with outside organizations
- Innovative training on diversity
- Attendance at the 1998 Employment Equity Awards hosted by Human Resources Development Canada
- Support for the Canadian Association for Disabled Skiing Ski-a-Thon
- Consultation with employees on our Employment Equity Plan

---

Throughout the year, the Office also celebrated a number of events to recognize and heighten awareness of diversity issues. These included seminars and presentations to observe:

- **International Day of Disabled Persons**
- **National Access Awareness Week**
- **International Women's Week**
- **National Aboriginal Awareness Week**
- **National Public Service Week**

### **Retention and Development**

In 1998-99, we implemented measures to assist in retaining members of designated groups. These measures included revising our exit interview program to better capture information on reasons why employees leave the office, and implementing changes to our audit trainee programs.

### **The Employment Equity Numbers**

The data in this report are as at 31 March 1999.

Tables 4 through 7 show comparative numbers as at 31 March 1998. Tables 8 through 10 show the numbers of people hired, promoted and who left during 1998-99.

Our employment equity numbers have been prepared on the basis of the National Occupational Classification (NOC) system, developed by Human Resources Development Canada. This system comprises 14 Employment Equity Occupational Groups (EEOGs) - as defined in Schedule II of the *Employment Equity Regulations* - and 522 NOC unit groups.

Classifying our employees under this system shows that we have a very specialized workforce:

- The 527 employees in our Office fall into 6 of the 14 Employment Equity Occupational Groups (EEOGs).
- Within these EEOGs, 424 employees (80.5 percent) fall into 5 of the 522 National Occupational Classification (NOC) unit groups (see Figures 2 and 3).
- Most of our employees (63.2 percent) are concentrated in 2 NOC unit groups - Middle Managers (NOC unit 0414) and Auditors (NOC unit 1111).

**Figure 2**

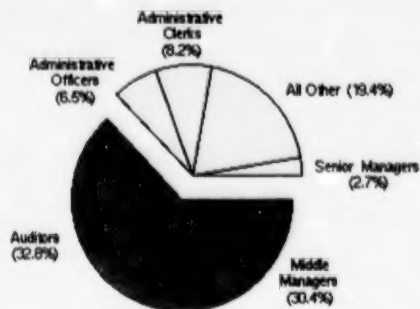
**Classification of OAG Employees under the National Occupational Classification System**

<b>Employment Equity Occupational Group (EEOG)</b>	<b>Major National Occupation Classification (NOC) unit group</b>
1- Senior Managers	0012 - Senior Managers
2- Middle and Other Managers	0414 - Middle Managers
3- Professionals	1111 - Auditors N/A
4- Semi-professional & Technicians	
7- Administrative & Senior Clerical Personnel	1221 - Administrative Officers
10- Clerical Personnel	1441 - Administrative Clerks

**Figure 3**

**Distribution of Employees by Major NOC Unit Groups**





The following comments highlight the data in the Appendix.

### **Designated Groups Representation**

We have compared our representation in each designated group to the most recent workforce availability figures provided by Human Resources Development Canada - the 1996 Employment Equity Data Report. We have used national figures for this comparison.

#### **Women - Table 4**

Women represented 49.7 percent of our workforce at 31 March 1999. During 1998-99, we achieved full representation for women in the senior manager and professional groups. We are now representative in all groups but one.

Under-representation for women persists in the large middle manager group where they are at 74 percent of the workforce availability.

#### **Aboriginal Peoples - Table 5**

In 1998-99, Office-wide representation for Aboriginal Peoples increased from 57 percent to 81 percent. However, this is due in large part to the significant decrease in the workforce availability of Aboriginal Peoples as reported in the 1996 census figures.

We have made good progress in increasing representation in professionals, our largest group, and we exceed workforce availability in two additional groups. Under-representation in the three other groups remains a challenge.

#### **Persons with Disabilities - Table 6**

We now exceed workforce availability in two groups, including the large middle manager group.

Under-representation still exists in the four other groups, although this year we made significant improvements in representation in two of these groups.

**Persons in a Visible Minority Group - Table 7**

During 1998-99, representation in the two largest groups, middle managers and professionals, increased considerably.

Under-representation is most pronounced in the semi-professional group and the two clerical groups. Recruiting clerical staff in a visible minority group is our greatest challenge.

**Representation in Hirings, Promotions and Separations**

This annual report includes an analysis of the numbers of employees hired, promoted and terminated, and the degree of representation in those numbers, of persons who are members of each designated group.

**Hirings - Table 8**

Sixty-two people were hired during the year.

The percentage of women hired exceeded the workforce availability. For the other three designated groups, the percentage hired was below the workforce availability.

The best progress was made in hiring women in the senior manager and semi-professional groups, and also in hiring persons in a visible minority in the professional group.

**Promotions - Table 9**

In 1998-99, 55 people - 10.3 percent of all employees - were promoted.

The rate of promotion for women (15.3 percent) exceeded this Office-wide figure. The promotion rate for persons in a visible minority group was 8.7 percent. No one was promoted in the other two designated groups.

**Separations - Table 10**

Last year, our rate of separation for three designated groups was lower than the Office-wide attrition rate of 10.5 percent.

Overall, women left at a slightly higher rate (11.8 percent). In the professional group, however, women left at a much higher rate (16.9 percent).

**Our Employment Equity Plan**

In prior years, our Employment Equity Committee developed an employment equity plan that outlined activities and initiatives intended to increase awareness of equity and diversity issues and to improve opportunities in the workplace for all employees.

## **Our New Employment Equity Plan**

In 1997-98, a new Employment Equity Plan was prepared to meet the specific requirements of the *Employment Equity Act*, section 10. Our Plan, Version I, covers an initial three-year period, 1998-99 to 2000-01. It includes short-term numerical goals to reduce under-representation of the designated groups over that period. The Office's Executive Committee has endorsed these short-term numerical goals.

Consistent with the Plan, a detailed employment systems review was conducted in summer 1998. This review built on the results of the general systems review conducted in 1997 and focused on the occupational groups in which under-representation has been found. It examined those policies and practices relating to recruitment, selection, hiring, development, training, promotion, retention, termination and accommodation.

The objective of the detailed systems review was to find explanations for under-representation and to provide a reasonable basis for corrective action. The consultants' report, received in October 1998, concluded that the Office was a highly principled and professional organization that was addressing its human resource management challenges in a thorough and competent manner. The review found that we have given considerable attention to employment equity matters and that there are some areas that require further effort. The report contained a number of recommendations addressing employment systems barriers for members of designated groups.

The Plan will be updated in 1999-2000 to provide for short-term measures to eliminate any employment barriers identified by the detailed systems review. Policies and practices will also be developed and implemented to provide increased opportunities to the employment equity designated groups.

There are a number of areas where new and expanded activities could offer greater employment opportunity to the designated groups:

- **Succession planning**
- **Recruitment outreach**
- **Secondment program**
- **Mentoring program**
- **Career management and counselling activities**
- **Training and development**
- **Accommodation provisions**
- **Performance management**
- **Partnering activities**

## **Consultation and Communication**

During 1998-99, year one of our Plan, we began consultation with employee representatives, including bargaining agents, on the assistance that they could provide on communication with employees and the implementation of employment equity.

In July 1998, a memo was sent to all staff advising them that the Executive Committee had approved the Employment Equity Plan and that it was available to them on the Office Intranet. They were also informed that consultations on the Plan would begin during the summer. In fact, seven facilitated sessions were held during the remainder of 1998-99.



We make every effort to ensure that our consultation initiatives are meaningful and appropriate in terms of the *Employment Equity Act*. The Office of the Auditor General of Canada is committed to employment equity ideals. Our challenge is to reflect these ideals in both our workforce and workplace.

We believe that our Employment Equity Plan, as implemented, will constitute reasonable progress toward implementing employment equity as required by the *Act*.

---

## **APPENDIX - STATISTICS**

### **Technical Notes**

#### **Report Coverage**

This report contains information on our indeterminate employees and term employees of three months or more as at 31 March 1999. Employees who were on secondment to other organizations are also included in our numbers.

Employees who were on leave without pay from our Office at 31 March 1999 are not included in the population. Because of the rapid turnover of students and casual employees, no information is reported on them.

#### **Data on People in the Designated Groups**

All data, other than those for women, were obtained through self-identification, the process by which people identify themselves as being from one of the other three designated groups. The data on women were obtained from other human resources information.

The completeness and accuracy of employment equity data depend on employees being willing to self-identify and on being given the opportunity to do so.

Our self-identification process, including the questionnaire completed on a voluntary basis, began in April 1997. Employees who joined the Office since then were provided with the questionnaire when they began working.

At any time during the year, any employee may complete or revise a self-identification questionnaire, available from our Human Resources Group.

On tables 3 to 7, we show our representation as a percentage of the workforce availability, with comparative figures for the prior year. We believe this is the best single statistic to show how well we are doing in achieving a representative workforce.

We provide information by Employment Equity Occupational Group (EEOG). On tables 4 through 7, we also provide information for the two National Occupational Classification (NOC) unit groups that comprise the majority of our employees - Middle Managers (NOC Unit 0414), which is part of EEOG 2 (Middle and Other Managers) and Auditors (NOC Unit 1111), included in EEOG 3 (Professionals).

#### **Change in Classification of Employees**

In 1998-99, we restructured our management category. As a result, a number of employees previously classified in NOC Unit 1111, in the Professional EEOG, are now included in NOC Unit 0414, within the Middle and Other Manager EEOG.

---

## **List of Tables**

**Table 1** - Representation of Designated Groups in the Office of the Auditor General of Canada

**Table 2** - Distribution of Employees by Designated Group and Region of Work

**Table 3** - Representation of Designated Groups by Employment Equity Occupational Group

**Table 4** - Representation of *Women* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

**Table 5** - Representation of *Aboriginal Peoples* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

**Table 6** - Representation of *Persons with Disabilities* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

**Table 7** - Representation of *Persons in a Visible Minority* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

**Table 8** - Hirings by Designated Group and Employment Equity Occupational Group - 1 April 1998 to 31 March 1999

**Table 9** - Promotions by Designated Group and Employment Equity Occupational Group - 1 April 1998 to 31 March 1999

**Table 10** - Separations by Designated Group and Employment Equity Occupational Group - 1 April 1998 to 31 March 1999

**Table 11** - Distribution of Employees by Designated Group and Salary Band

---

## **Table 1**

**Representation of Designated Groups in the Office of the Auditor General of Canada**

	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
As at 31 March 1999	527	262	49.7	9	1.7	15	2.8	31	5.9
Workforce Availability			46.4		2.1		6.3		10.3

**Table 2****Distribution of Employees by Designated Group and Region of Work**

As at 31 March 1999

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
National Capital Region	466	230	49.4	7	1.5	13	2.8	27	5.8
All Other Regions	61	32	52.5	2	3.3	2	3.3	4	6.6
<b>Total</b>	<b>527</b>	<b>262</b>	<b>49.7</b>	<b>9</b>	<b>1.7</b>	<b>15</b>	<b>2.8</b>	<b>31</b>	<b>5.9</b>

**Table 3****Representation of Designated Groups by Employment Equity Occupational Group**

As at 31 March 1999

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
<b>All Occupations</b>	<b>527</b>	<b>262</b>	<b>49.7</b>	<b>9</b>	<b>1.7</b>	<b>15</b>	<b>2.8</b>	<b>31</b>	<b>5</b>
Senior Managers	14	3	21.4	0	-	0	-	1	7
Middle and Other Managers	172	43	25.0	0	-	6	3.5	14	8
Professionals	211	115	54.5	2	0.9	5	2.4	15	7
Semi-Professionals & Technicians	17	11	64.7	0	-	1	5.9	0	
Administrative & Senior Clerical Personnel	38	34	89.5	3	7.9	1	2.6	0	
Clerical Personnel	75	56	74.7	4	5.3	2	2.7	1	1

**Table 4**

**Representation of *Women* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups**

As at 31 March 1999

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1998-99	1997-98
<b>All Occupations</b>	527	262	49.7	46.4	100+	100+
Senior Managers	14	3	21.4	20.8	100+	81.3
Middle and Other Managers	172	43	25.0	33.6	74.4	73.1
Professionals	211	115	54.5	52.7	100+	92.9
Semi-Professionals & Technicians	17	11	64.7	48.3	100+	100+
Administrative & Senior Clerical Personnel	38	34	89.5	85.3	100+	100+
Clerical Personnel	75	56	74.7	71.0	100+	100+
National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Women		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1998-99	1997-98
<i>Middle Managers</i>	160	39	24.4	36.1	67.5	73.9
<i>Auditors</i>	173	94	54.3	45.4	100+	100+

**Table 5**

**Representation of *Aboriginal Peoples* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups**

As at 31 March 1999



Employment Equity Occupational Group	All Employees	Aboriginal Peoples		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1998-99	1997-98
<b>All Occupations</b>	527	9	1.7	2.1	80.9	56.7
Senior Managers	14	0	-	2.6	0.0	0.0
Middle and Other Managers	172	0	-	1.0	0.0	0.0
Professionals	211	2	0.9	1.3	69.2	40.0
Semi-Professionals & Technicians	17	0	-	2.0	0.0	0.0
Administrative & Senior Clerical Personnel	38	3	7.9	1.6	100+	100+
Clerical Personnel	75	4	5.3	1.6	100+	100+
National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Aboriginal Peoples		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1998-99	1997-98
<i>Middle Managers</i>	160	0	-	1.2	0.0	0.0
<i>Auditors</i>	173	1	0.4	0.5	80.0	33.3

**Table 6**

**Representation of *Persons with Disabilities* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups**

As at 31 March 1999

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Persons with Disabilities		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1998-99	1997-98
<b>All Occupations</b>	527	15	2.8	6.3	44.4	34.9
Senior Managers	14	0	-	4.1	0.0	0.0
Middle and Other Managers	172	6	3.5	3.3	100+	93.9
Professionals	211	5	2.4	3.6	66.7	52.8
Semi-Professionals & Technicians	17	1	5.9	5.3	100+	0.0
Administrative & Senior Clerical Personnel	38	1	2.6	4.2	61.9	57.1
Clerical Personnel	75	2	2.7	6.0	45.0	45.0
National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Persons with Disabilities		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1997-98	1996-97
<i>Middle Managers</i>	160	6	3.8	n/a	n/a	n/a
<i>Auditors</i>	173	3	1.7	3.3	51.5	66.7

**Table 7**

**Representation of *Persons in a Visible Minority* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups**

As at 31 March 1999

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Persons in a Visible Minority		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1998-99	1997-98
<b>All Occupations</b>	527	31	5.9	10.3	57.2	47.3
Senior Managers	14	1	7.1	7.3	97.3	100+
Middle and Other Managers	172	14	8.1	9.4	86.2	62.1
Professionals	211	15	7.1	10.4	68.3	55.7
Semi-Professionals & Technicians	17	0	-	9.1	0.0	0.0
Administrative & Senior Clerical Personnel	38	0	-	7.3	0.0	0.0
Clerical Personnel	75	1	1.3	11.6	11.2	13.1
National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Persons in a Visible Minority		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1998-99	1997-98
<i>Middle Managers</i>	160	14	8.8	5.2	100+	100+
<i>Auditors</i>	173	14	8.1	14.7	55.1	42.4

**Table 8****Hirings by Designated Group and Employment Equity Occupational Group**

1 April 1998 to 31 March 1999

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
<b>All Occupations</b>	62	35	56.5	0	-	1	1.6	3	4
Senior Managers	1	1		0		0		0	
Middle and Other Managers	6	1		0		0		0	
Professionals	46	26		0		1		3	
Semi-Professionals & Technicians	2	2		0		0		0	
Administrative & Senior Clerical Personnel	0	0		0		0		0	
Clerical Personnel	7	5		0		0		0	

*Includes employees hired into term positions (three months or more) and indeterminate positions.*

Hirings as a Percentage of Workforce Availability	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
<b>All Occupations</b>	62	35	56.5	0	-	1	1.6	3	4
<b>Workforce Availability (WFA)</b>			46.4		2.1		6.3		10
<b>Hirings as a Percentage of Workforce Availability</b>			121.8		0.0		25.4		46

**Table 9**

**Promotions by Designated Group and Occupational Category**

1 April 1998 to 31 March 1999

<b>Employment Equity Occupational Group</b>	<b>All Employees</b>	<b>Women</b>	<b>Aboriginal Peoples</b>	<b>Persons with Disabilities</b>	<b>Persons in a Visible Minority</b>
<b>All Occupations</b>	<b>55</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Senior Managers	0	0	0	0	0
Middle and Other Managers	5	4	0	0	0
Professionals	48	34	0	0	2
Semi-Professionals & Technicians	0	0	0	0	0
Administrative & Senior Clerical Personnel	0	0	0	0	0
Clerical Personnel	2	2	0	0	0
<i>Includes promotions and reclassifications.</i>					
<b>Promotion Rate</b>	<b>All Employees</b>	<b>Women</b>	<b>Aboriginal Peoples</b>	<b>Persons with Disabilities</b>	<b>Persons in a Visible Minority</b>
<b>Number</b>	<b>55</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>Promotion Rate (Percentage)</b>	<b>10.3</b>	<b>15.3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>8.7</b>

**Table 10****Separations by Designated Group and Employment Equity Occupational Group**

1 April 1998 to 31 March 1999



<b>Employment Equity Occupational Group</b>	<b>All Employees</b>	<b>Women</b>	<b>Aboriginal People</b>	<b>Persons with Disabilities</b>	<b>Persons in a Visible Minority</b>
<b>All Occupations</b>	<b>56</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Senior Managers	1	0	0	0	0
Middle and Other Managers	8	2	0	0	0
Professionals	37	21	0	1	2
Semi-Professionals & Technicians	1	1	0	0	0
Administrative & Senior Clerical Personnel	2	2	0	0	0
Clerical Personnel	7	5	0	0	0
<b>Attrition Rate</b>	<b>All Employees</b>	<b>Women</b>	<b>Aboriginal People</b>	<b>Persons with Disabilities</b>	<b>Persons in a Visible Minority</b>
<b>Number</b>	<b>56</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Attrition Rate (Percentage)</b>	<b>10.5</b>	<b>11.8</b>	<b>0.0</b>	<b>8.3</b>	<b>8.7</b>

**Table 11****Distribution of Employees by Designated Group and Salary Band**

As at 31 March 1999

Salary Band (\$s)	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Cumulative Percentage	Number	Cumulative Percentage	Number	Cumulative Percentage	Number	Cumulative Percentage	Number	Cumulative Percentage
up to 24,999	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
25,000 - 29,999	12	2.3	7	2.7	0	0.0	1	6.7	1	3.2
30,000 - 34,999	59	13.5	47	20.6	2	22.2	0	6.7	3	12.9
35,000 - 39,999	49	22.8	37	34.7	4	66.7	2	20.0	0	12.9
40,000 - 44,999	51	32.4	41	50.4	2	88.9	1	26.7	1	16.1
45,000 - 49,999	43	40.6	26	60.3	0	88.9	1	33.3	3	25.8
50,000 - 54,999	36	47.4	13	65.3	1	100.0	1	40.0	3	35.5
55,000 - 59,999	31	53.3	19	72.5	0	100.0	2	53.3	3	45.2
60,000 - 64,999	62	65.1	24	81.7	0	100.0	3	73.3	3	54.8
65,000 - 69,999	18	68.5	8	84.7	0	100.0	0	73.3	2	61.3
70,000 - 74,999	36	75.3	8	87.8	0	100.0	0	73.3	5	77.4
75,000 - 79,999	9	77.0	3	88.9	0	100.0	0	73.3	2	83.9
80,000 - 84,999	30	82.7	10	92.7	0	100.0	2	86.7	0	83.9
85,000 - 89,999	28	88.0	8	95.8	0	100.0	1	93.3	2	90.3
90,000 - 94,999	7	89.4	2	96.6	0	100.0	0	93.3	1	93.5
95,000 - 99,999	10	91.3	1	96.9	0	100.0	0	93.3	0	93.5
100,000 +	46	100.0	8	100.0	0	100.0	1	100.0	2	100.0
<b>Total</b>	<b>527</b>	<b>100.0</b>	<b>262</b>	<b>100.0</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>	<b>31</b>	<b>100.0</b>

# L'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada - Rapport annuel 1998-1999

---

- **Introduction**
  - **Le Bureau du vérificateur général du Canada**
  - **Le contexte de l'équité en matière d'emploi au Bureau**
  - **La mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi**
  - **Les données du Bureau sur l'équité en matière d'emploi**
  - **Le Plan d'équité en matière d'emploi du Bureau**
  - **ANNEXE - STATISTIQUES**
    - **Notes techniques**
    - **Liste des tableaux**
- 

## Introduction

Le présent *Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada* décrit les activités relatives à l'équité en matière d'emploi pour la période du 1<sup>er</sup> avril 1998 au 31 mars 1999.

Il nous renseigne également sur la représentation des groupes désignés au 31 mars 1999.

## Le Bureau du vérificateur général du Canada

### Loi habilitante

La *Loi sur le vérificateur général*, la *Loi sur la gestion des finances publiques* et un éventail d'autres lois et décrets établissent les fonctions du vérificateur général dans la mesure où elles concernent la vérification législative et la surveillance des ministères et des organismes fédéraux, des sociétés d'État et d'autres organisations nationales et internationales.

### Indépendance face au gouvernement

Nous nous distinguons des ministères et des organismes en raison de notre indépendance face au gouvernement au pouvoir et du cadre redditionnel qui nous lie au Parlement. Cette indépendance est assurée par un vaste mandat législatif, l'exemption de certains contrôles sur notre budget et notre personnel et un mandat de dix ans pour le vérificateur général. Le premier vérificateur général indépendant a été nommé en 1878.

### Application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada

Le Bureau du vérificateur général du Canada est visé par l'alinéa 4(1)c) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en tant qu'employeur de la fonction publique du Canada - comme il est énoncé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* - de 100 employés ou plus.

## **Vision et mission**

Les énoncés de vision et de mission du Bureau orientent nos activités.

### **Notre vision**

**Nous sommes engagés à promouvoir, dans l'exécution du mandat que nous a confié le Parlement, une administration gouvernementale responsable, honnête et productive qui reflète un engagement envers le développement durable et, de ce fait, à produire des résultats positifs pour tous les Canadiens.**

### **Notre mission**

**Le Bureau du vérificateur général du Canada effectue, en toute indépendance, des missions de vérification et des examens qui fournissent information, assurance et avis objectifs au Parlement. Le vérificateur général vise ainsi à améliorer le contrôle parlementaire sur les deniers publics et à encourager l'emploi des meilleures méthodes de gestion dans l'administration publique.**

## **Notre travail**

La principale activité du Bureau est la vérification législative qui est de fournir des assurances fiables, pertinentes et en temps opportun et toute autre information sur le rendement financier et le rendement des programmes dans le but d'aider les législateurs à tenir le gouvernement comptable de ses actions.

## **Notre organisation**

Le Bureau compte trois directions générales - les Opérations de vérification, les Services corporatifs et le Bureau de direction - de même que le Bureau du commissaire à l'environnement et au développement durable. La plupart du personnel travaille à l'administration centrale à Ottawa. Le Bureau compte des bureaux régionaux à Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Montréal et Halifax.

Nous disposons d'un effectif spécialisé et les deux tiers environ de nos 527 employés sont des cadres intermédiaires et des vérificateurs.

## **Le contexte de l'équité en matière d'emploi au Bureau**

### **Nos valeurs**

L'équité en matière d'emploi est une valeur inhérente au Bureau du vérificateur général. Le Cadre stratégique du Bureau s'appuie sur cinq principes qui guident celui-ci dans la réalisation de sa mission. L'un de ces principes - *Nous apprécions nos employés* - comprend l'énoncé suivant :

***Nous mettons en valeur le talent et la diversité que tous et chacun apportent au Bureau.***

En 1995, nous avons lancé une initiative dans le contexte du Cadre stratégique pour déterminer quels moyens permettraient au personnel d'appliquer quotidiennement des habiletés de gestion des ressources humaines, favorisant ainsi l'instauration d'un milieu de travail respectueux.

Le vérificateur général annonçait en novembre 1997 que le nouvel objectif du Bureau était l'intégration. Cet objectif a été choisi parce qu'il touche de nombreux enjeux contemporains importants comme la diversité, l'habilitation, l'équité et les communications.

### **Notre structure**

Nous avons mis à jour le Cadre stratégique en janvier 1998 et ajouté une nouvelle stratégie d'équité en matière d'emploi : identifier les groupes sous-représentés et prendre les mesures qui s'imposent pour atteindre les objectifs du Bureau. Cette stratégie a été intégrée au Plan des ressources humaines du Bureau.



En mars 1998, la création d'un nouveau comité de niveau supérieur - le Comité des ressources humaines - était approuvée. Celui-ci est maintenant chargé de surveiller la mise en oeuvre du Plan des ressources humaines et du Plan d'équité en matière d'emploi.

Le Comité sur l'équité en matière d'emploi s'est engagé à assurer, dans le milieu de travail, des possibilités égales à tous les employés, y compris les membres des groupes désignés, mais pas uniquement à ceux-ci.

Des sous-comités ont été établis pour chacun des quatre groupes désignés. Le Comité sur l'équité en matière d'emploi rend compte de ses activités au Comité des ressources humaines.

### **La mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi**

#### **L'application de la loi**

Le Comité sur l'équité en matière d'emploi et ses sous-comités, où siège un représentant du syndicat, représente les intérêts des groupes désignés du Bureau. Ce Comité existe depuis de nombreuses années. Il organise chaque année des événements et des activités pour sensibiliser le personnel aux questions soulevées par l'équité et la diversité dans le milieu de travail.



Pour appliquer la loi, nous avons tout d'abord préparé et tenu, en avril 1997, un sondage sous forme de déclaration volontaire.

À partir des résultats du sondage, nous avons effectué une analyse de l'effectif pour déterminer le degré de sous-représentation des membres des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle au 31 mars 1997. Nous avons mis à jour cette analyse et nous en présentons les résultats au 31 mars 1999 dans ce rapport.

### **Dossiers de l'équité en matière d'emploi**

Nous avons mis en oeuvre des procédures pour la tenue de dossiers ordonnés et exacts sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons aussi élaboré à l'intention de nos employés des outils et des pratiques d'information sur les questions d'équité en matière d'emploi. C'est ainsi, par exemple, que nous disposons maintenant d'un tableau d'affichage électronique qui permet à tout le personnel d'accéder rapidement à des renseignements à jour sur l'équité en matière d'emploi. Nous diffusons régulièrement des avis pour rappeler aux employés qu'ils ont le droit de se déclarer volontairement en tout temps comme membres des groupes désignés.

### **Activités et événements**

En plus de promouvoir un environnement organisationnel qui défend les valeurs et les idéaux de l'équité en matière d'emploi, nous avons tenu des activités d'appui aux groupes désignés et nous avons fait la promotion d'un milieu de travail équitable (voir la figure 1).

---

#### **Figure 1**

##### **Activités ayant trait à l'équité en matière d'emploi**

- Participation à la vente des crocus de l'Institut national canadien pour les aveugles
- Exposés des boursiers internationaux sur leur pays et leur culture ainsi que la planification de la vérification dans d'autres pays
- Présentation des questions entourant l'équité et la diversité lors de la kermesse des ressources humaines du Bureau
- Formation du personnel sur le harcèlement et la discrimination
- Partage d'information sur l'équité en matière d'emploi avec des organisations extérieures
- Formation novatrice sur la diversité
- Participation à la remise des Prix d'équité en emploi par Développement des ressources humaines Canada
- Appui au ski-a-thon organisé par l'Association canadienne des sports pour skieurs handicapés
- Consultation des employés sur notre Plan d'équité en matière d'emploi

---

Au cours de l'année, le Bureau a célébré également un certain nombre d'événements pour reconnaître les divers aspects de la diversité et accroître la sensibilisation à ceux-ci, notamment par des colloques et des exposés préparatoires à :

- **la Journée internationale des personnes handicapées**

- la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées
- la Semaine internationale de la femme
- la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones
- la Semaine nationale de la fonction publique

### **Maintien de l'effectif et perfectionnement**

En 1998-1999, nous avons mis en place des mesures pour maintenir l'effectif chez les groupes désignés. Nous avons par exemple revu notre programme d'entrevue de départ afin de mieux saisir les motifs pour lesquels les employés quittent le Bureau. Nous avons également modifié le Programme de stages en vérification.

### **Les données du Bureau sur l'équité en matière d'emploi**

Les données du présent Rapport datent du 31 mars 1999.

Les tableaux 4 à 7 présentent les chiffres comparatifs au 31 mars 1998. Les tableaux 8 à 10 présentent le nombre d'employés embauchés, promus ou ayant quitté leur emploi en 1998-1999.

Nos données sur l'équité en matière d'emploi ont été préparées à l'aide de la Classification nationale des professions (CNP) établie par Développement des ressources humaines Canada. Ce système comprend les 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEE) - comme il est défini à l'annexe II du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* - et les 522 groupes de base de la CNP.

La classification de nos employés selon ce système indique que notre effectif est très spécialisé.

- Les 527 employés du Bureau entrent dans six des 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEE).
- À l'intérieur de ces CPEE, 424 employés (80,5 p. 100) entrent dans cinq des 522 groupes de base de la Classification nationale des professions (CNP) (voir les figures 2 et 3).
- La plupart de nos employés (63,2 p. 100) sont concentrés dans deux groupes de base de la CNP : les cadres intermédiaires (groupe 0414 de la CNP) et les vérificateurs (groupe 1111 de la CNP).

---

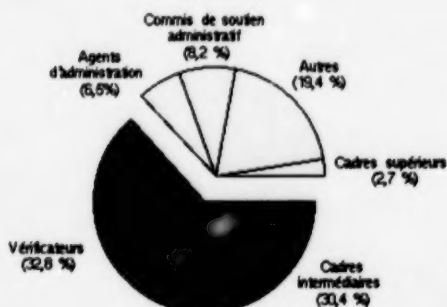
### **Figure 2**

#### **Classification des employés du Bureau selon la Classification nationale des professions**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Principaux groupes de base de la Classification nationale des professions
1- Cadres supérieurs	0012 - Cadres supérieurs
2- Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0414 - Cadres intermédiaires
3- Professionnels	1111 - Vérificateurs (S.O.)
4- Personnel semi-professionnel et technique	
7- Personnel administratif et de bureau principal	1221 - Agents d'administration
10- Personnel de bureau	1441 - Commis de soutien administratif

**Figure 3**

**Répartition des employés selon les principaux groupes de base de la Classification nationale des professions**



Les commentaires qui suivent font ressortir les points saillants des données de l'annexe.

### Représentation des groupes désignés

Nous avons comparé notre niveau de représentation dans chacun des groupes désignés et les données les plus récentes sur leur disponibilité au sein de la population active telles que fournies par Développement des ressources humaines Canada dans son rapport de 1996 sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons utilisé les données nationales pour cette comparaison.

**Femmes - Tableau 4**

Les femmes représentaient 49,7 p. 100 de notre effectif au 31 mars 1999. En 1998-1999, la représentation des femmes au sein du groupe des cadres supérieurs et du groupe des professionnels a atteint 100 p. 100 de la disponibilité de la population active. Elles sont maintenant représentées dans tous les groupes sauf un.

Les femmes sont sous-représentées au sein du grand groupe des cadres intermédiaires où elles représentent 74 p. 100 de la disponibilité au sein de la population active pour ce groupe.

**Autochtones - Tableau 5**

En 1998-1999, la représentation des Autochtones au Bureau est passée de 57 p. 100 à 81 p. 100. Toutefois, ce changement s'explique en grande partie par la diminution importante de la disponibilité au sein de la population active pour les Autochtones, comme l'indiquent les données du recensement de 1996.

Des progrès considérables ont été accomplis pour augmenter la représentation dans le groupe des professionnels, notre plus grand groupe; la représentation dépasse la disponibilité au sein de la population active dans deux autres groupes. La sous-représentation dans les trois autres groupes reste un défi important.

**Personnes handicapées - Tableau 6**

La représentation des personnes handicapées est maintenant supérieure à la disponibilité au sein de la population active dans deux groupes, y compris le grand groupe des gestionnaires intermédiaires.

Les personnes handicapées sont encore sous-représentées dans les quatre autres groupes bien que, cette année, nous ayons grandement amélioré la représentation dans deux de ces groupes.

**Membres d'une minorité visible - Tableau 7**

En 1998-1999, la représentation des minorités visibles a considérablement augmenté dans les deux groupes les plus importants, soit les cadres intermédiaires et les professionnels.

La sous-représentation est plus prononcée au sein du groupe des employés semi-professionnels et des deux groupes d'employés de bureau. Notre plus grand défi est de recruter des employés au sein des minorités visibles.

**Représentation parmi les personnes embauchées, les personnes promues et les personnes qui ont quitté le Bureau**

Nous présentons dans ce rapport annuel une analyse du nombre des personnes embauchées, des personnes promues et des personnes qui ont quitté le Bureau ainsi que le niveau de représentation, parmi ces personnes, des membres des groupes désignés.

**Embauches - Tableau 8**

Soixante-deux personnes ont été embauchées au cours de l'année.

Le pourcentage des femmes embauchées a dépassé la disponibilité au sein de la population active pour ce groupe. Dans les trois autres groupes désignés, le pourcentage des membres embauchés a été inférieur à la disponibilité au sein de la population active pour ce groupe.

Les meilleurs progrès ont été réalisés dans l'embauche de femmes dans les groupes de cadres supérieurs et d'employés semi-professionnels, et dans l'embauche de membres d'une minorité visible dans le groupe des professionnels.

**Promotions - Tableau 9**

En 1998-1999, 55 personnes (10,3 p. 100 de tous les employés) ont été promus.

Le taux de promotion chez les femmes (15,3 p. 100) a dépassé celui de l'ensemble du Bureau. Le taux de promotion chez les membres d'une minorité visible était de 8,7 p. 100. Aucun membre des deux autres groupes désignés n'a été promu.

**Départs - Tableaux 10**

L'an dernier, le taux de départ des membres des trois groupes désignés a été inférieur au taux d'attrition de l'ensemble du Bureau qui était de 10,5 p. 100.

Dans l'ensemble, le taux de femmes qui ont quitté le Bureau était légèrement plus élevé (11,8 p. 100). Cependant, les femmes du groupe des professionnels ont quitté le Bureau en nombre beaucoup plus élevé (16,9 p. 100).

**Le Plan d'équité en matière d'emploi du Bureau**

Au cours des dernières années, le Comité sur l'équité en matière d'emploi a élaboré un Plan d'équité en matière d'emploi qui décrit les activités et les initiatives menées pour accroître la sensibilisation aux questions entourant l'équité et la diversité et pour améliorer les possibilités offertes, dans le milieu de travail, à tous les employés.

**Notre nouveau Plan d'équité en matière d'emploi**

En 1997-1998, nous avons préparé le Plan d'équité en matière d'emploi pour répondre expressément aux exigences de l'article 10 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La première version du Plan porte sur une période initiale de trois ans, de 1998-1999 à 2000-2001. Il comprend des objectifs numériques à court terme visant à réduire la sous-représentation des groupes désignés au cours de cette période. Le Conseil de direction du Bureau souscrit à ces trois objectifs numériques.

Conformément au Plan, un examen approfondi des systèmes a été mené au cours de l'été de 1998. Cet examen s'appuyait sur les résultats de l'examen général des systèmes réalisé en 1997 et mettait l'accent sur les catégories professionnelles où les groupes désignés sont sous-représentés. L'examen a porté sur



les politiques et les pratiques suivantes : recrutement, sélection, embauche, perfectionnement, formation, promotion, maintien en fonction, départ et logement.

L'examen détaillé des systèmes avait pour objectif d'expliquer la sous-représentation des membres des groupes désignés et de fournir une base raisonnable à des mesures correctives. Le rapport de l'expert-conseil, reçu en octobre 1998, a conclu que le Bureau était un organisme professionnel souscrivant à des principes élevés et s'occupant avec rigueur et compétence de la gestion de ses ressources humaines. L'examen a montré que nous portions une attention considérable aux questions d'équité en matière d'emploi et que nous devons poursuivre nos efforts dans certains domaines. Le rapport contenait un certain nombre de recommandations pour éliminer les obstacles à l'emploi que rencontrent les groupes désignés.

En 1999-2000, nous intégrerons au Plan des mesures à court terme pour éliminer tous les obstacles à l'emploi que l'examen approfondi des systèmes a permis de cerner. De plus, nous élaborerons et mettrons en oeuvre des politiques et des pratiques pour offrir de meilleures possibilités aux membres des groupes désignés dans le cadre de l'équité en matière d'emploi.

Il existe un certain nombre de domaines où des activités nouvelles ou élargies permettraient d'offrir de meilleures possibilités d'emploi aux groupes désignés :

- la planification de la relève
- le recrutement à l'extérieur
- le programme de détachement
- le programme de mentorat
- la gestion de la carrière et l'orientation professionnelle
- la formation et le perfectionnement
- l'aménagement des locaux
- la gestion du rendement
- les activités en partenariat

### **Consultation et communication**

En 1998-1999, première année de notre Plan, nous avons entrepris des consultations avec les représentants des employés, y compris les agents de négociation, au sujet de l'aide qu'ils pourraient apporter en ce qui a trait à la communication avec les employés et à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi.

En juillet 1998, une note de service a été envoyée à tous les employés pour les informer que le Conseil de direction avait approuvé le Plan d'équité en matière d'emploi et que ce document se trouvait dans le site intranet du Bureau. Les employés ont aussi été informés que des consultations sur le Plan commenceraient au cours de l'été. De fait, sept séances de facilitation ont eu lieu durant le reste de l'exercice 1998-1999.

Nous avons tout mis en oeuvre pour que ces consultations soient significatives et adéquates, conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le Bureau du vérificateur général du Canada souscrit aux idéaux de l'équité en matière d'emploi. Le défi consiste à faire en sorte que ces idéaux se répercutent sur notre effectif et sur notre milieu de travail.

Nous pensons que le Plan d'équité en matière d'emploi, une fois mis en route, constituera un progrès

raisonnable vers la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi comme l'exige la *Loi*.

---

## **ANNEXE - STATISTIQUES**

### **Notes techniques**

#### **Étendue du Rapport**

Le présent Rapport renferme des renseignements sur les employés du Bureau nommés, au 31 mars 1999, pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de trois mois ou plus. Les employés détachés auprès d'autres organisations sont également inclus dans nos données.

Les employés qui étaient en congé sans solde au 31 mars 1999 ne sont pas inclus dans la population. Étant donné le roulement rapide d'étudiants et d'employés occasionnels, nous ne communiquons aucune information à leur sujet.

#### **Données sur les membres des groupes désignés**

Toutes les données, autres que celles ayant trait aux femmes, proviennent de la déclaration volontaire, processus par lequel les employés déclarent faire partie de l'un des trois autres groupes désignés. Les données sur les femmes ont été obtenues à partir d'autres renseignements sur les ressources humaines.

Pour assurer l'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en matière d'emploi, les employés doivent consentir à la déclaration volontaire et avoir la possibilité de produire cette déclaration.

C'est en avril 1997 que notre processus de déclaration volontaire, y compris le formulaire d'identification, était lancé. Les employés recrutés depuis lors ont reçu le formulaire lorsqu'ils ont commencé à travailler au Bureau.

À n'importe quel moment pendant l'année, les employés peuvent remplir ou corriger le formulaire de déclaration volontaire qu'ils obtiennent auprès de la Direction des ressources humaines.

Les tableaux 3 à 7 montrent la représentation des groupes désignés au Bureau en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active et présentent des chiffres comparatifs pour l'exercice précédent. Nous pensons qu'il s'agit des meilleures données statistiques que nous puissions présenter pour montrer à quel point notre effectif est représentatif de la population active.

Nous fournissons des renseignements selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEE). Dans les tableaux 4 à 7, nous présentons aussi de l'information pour les deux groupes de base de la Classification nationale des professions (CNP) auxquels appartient la majorité de nos employés - les cadres intermédiaires (groupe 0414 de la CNP), qui font partie de la CPEE 2 (cadres intermédiaires et autres administrateurs) et les vérificateurs (groupe 1111 de la CNP), qui font partie de la CPEE 3 (professionnels).

#### **Changement de classification des employés**

En 1998-1999, nous avons restructuré notre catégorie de gestion. Par conséquent, beaucoup d'employés

du groupe 1111 de la CNP qui faisaient partie de la CPEE - professionnels, sont maintenant rattachés au groupe 0414 de la CNP au sein de la CPEE - cadres intermédiaires et autres gestionnaires.

---

## Liste des tableaux

**Tableau 1** - Représentation des groupes désignés au Bureau du vérificateur général du Canada

**Tableau 2** - Répartition des employés selon le groupe désigné et la région de travail

**Tableau 3** - Représentation des groupes désignés selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

**Tableau 4** - Représentation des *femmes* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

**Tableau 5** - Représentation des *Autochtones* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

**Tableau 6** - Représentation des *personnes handicapées* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

**Tableau 7** - Représentation des *membres d'une minorité visible* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

**Tableau 8** - Embauches selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1<sup>er</sup> avril 1998 au 31 mars 1999

**Tableau 9** - Promotions selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1<sup>er</sup> avril 1998 au 31 mars 1999

**Tableau 10** - Départs selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1<sup>er</sup> avril 1998 au 31 mars 1999

**Tableau 11** - Répartition des employés selon le groupe désigné et l'échelle de rémunération

---

## Tableau 1

**Représentation des groupes désignés au Bureau du vérificateur général du Canada**

	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Au 31 mars 1999	527	262	49,7	9	1,7	15	2,8	31	5,9
Disponibilité au sein de la population active			46,4		2,1		6,3		10,3

**Tableau 2****Répartition des employés selon le groupe désigné et la région de travail**

Au 31 mars 1999

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Région de la capitale nationale	466	230	49,4	7	1,5	13	2,8	27	5,8
Toutes les autres régions	61	32	52,5	2	3,3	2	3,3	4	6,6
<b>Total</b>	<b>527</b>	<b>262</b>	<b>49,7</b>	<b>9</b>	<b>1,7</b>	<b>15</b>	<b>2,8</b>	<b>31</b>	<b>5,9</b>

**Tableau 3****Représentation des groupes désignés selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi**

Au 31 mars 1999

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
<b>Ensemble des catégories professionnelles</b>	<b>527</b>	<b>262</b>	<b>49,7</b>	<b>9</b>	<b>1,7</b>	<b>15</b>	<b>2,8</b>	<b>31</b>	<b>5,9</b>
Cadres supérieurs	14	3	21,4	0	-	0	-	1	7,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	172	43	25,0	0	-	6	3,5	14	8,1
Professionnels	211	115	54,5	2	0,9	5	2,4	15	7,1
Personnel semi-professionnel et technique	17	11	64,7	0	-	1	5,9	0	-
Personnel administratif et de bureau principal	38	34	89,5	3	7,9	1	2,6	0	-
Personnel de bureau	75	56	74,7	4	5,3	2	2,7	1	1,3

**Tableau 4**

**Représentation des *femmes* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions**

Au 31 mars 1999



Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
		Nombre	%		1998-1999	1997-1998
<b>Ensemble des catégories professionnelles</b>	<b>527</b>	<b>262</b>	<b>49,7</b>	<b>46,4</b>	<b>100+</b>	<b>100+</b>
Cadres supérieurs	14	3	21,4	20,8	100+	81,3
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	172	43	25,0	33,6	74,4	73,1
Professionnels	211	115	54,5	52,7	100+	92,9
Personnel semi-professionnel et technique	17	11	64,7	48,3	100+	100+
Personnel administratif et de bureau principal	38	34	89,5	85,3	100+	100+
Personnel de bureau	75	56	74,7	71,0	100+	100+
Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Femmes		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
		Nombre	%		1998-1999	1997-1998
<i>Cadres intermédiaires</i>	<i>160</i>	<i>39</i>	<i>24,4</i>	<i>36,1</i>	<i>67,5</i>	<i>73,9</i>
<i>Vérificateurs</i>	<i>173</i>	<i>94</i>	<i>54,3</i>	<i>45,4</i>	<i>100+</i>	<i>100+</i>

**Tableau 5**

**Représentation des *Autochtones* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions**

Au 31 mars 1999



Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Autochtones		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1998-1999	1997-1998
<b>Ensemble des catégories professionnelles</b>	<b>527</b>	<b>9</b>	<b>1,7</b>	<b>2,1</b>	<b>80,9</b>	<b>56,7</b>
Cadres supérieurs	14	0	-	2,6	0,0	0,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	172	0	-	1,0	0,0	0,0
Professionnels	211	2	0,9	1,3	69,2	40,0
Personnel semi-professionnel et technique	17	0	-	2,0	0,0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	38	3	7,9	1,6	100+	100+
Personnel de bureau	75	4	5,3	1,6	100+	100+
Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Autochtones		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1998-1999	1997-1998
<i>Cadres intermédiaires</i>	<i>160</i>	<i>0</i>	<i>-</i>	<i>1,2</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>
<i>Vérificateurs</i>	<i>173</i>	<i>1</i>	<i>0,4</i>	<i>0,5</i>	<i>80,0</i>	<i>33,3</i>

**Tableau 6**

**Représentation des *personnes handicapées* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions**

Au 31 mars 1999

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1998-1999	1997-1998
<b>Ensemble des catégories professionnelles</b>	<b>527</b>	<b>15</b>	<b>2,8</b>	<b>6,3</b>	<b>44,4</b>	<b>34,9</b>
Cadres supérieurs	14	0	-	4,1	0,0	0,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	172	6	3,5	3,3	100+	93,9
Professionnels	211	5	2,4	3,6	66,7	52,8
Personnel semi-professionnel et technique	17	1	5,9	5,3	100+	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	38	1	2,6	4,2	61,9	57,1
Personnel de bureau	75	2	2,7	6,0	45,0	45,0
Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1998-1999	1997-1998
<i>Cadres intermédiaires</i>	<i>160</i>	<i>6</i>	<i>3,8</i>	<i>s.o.</i>	<i>s.o.</i>	<i>s.o.</i>
<i>Vérificateurs</i>	<i>173</i>	<i>3</i>	<i>1,7</i>	<i>3,3</i>	<i>51,5</i>	<i>66,7</i>

**Tableau 7**

**Représentation des membres d'une minorité visible selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions**

Au 31 mars 1999

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Membres d'une minorité visible		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1998-1999	1997-1998
<b>Ensemble des catégories professionnelles</b>	<b>527</b>	<b>31</b>	<b>5,9</b>	<b>10,3</b>	<b>57,2</b>	<b>47,3</b>
Cadres supérieurs	14	1	7,1	7,3	97,3	100+
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	172	14	8,1	9,4	86,2	62,1
Professionnels	211	15	7,1	10,4	68,3	55,7
Personnel semi-professionnel et technique	17	0	-	9,1	0,0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	38	0	-	7,3	0,0	0,0
Personnel de bureau	75	1	1,3	11,6	11,2	13,1
Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Membres d'une minorité visible		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1998-1999	1997-1998
<i>Cadres intermédiaires</i>	<i>160</i>	<i>14</i>	<i>8,8</i>	<i>5,2</i>	<i>100+</i>	<i>100+</i>
<i>Vérificateurs</i>	<i>173</i>	<i>14</i>	<i>8,1</i>	<i>14,7</i>	<i>55,1</i>	<i>42,4</i>

**Tableau 8**

**Embauches selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi,  
du 1<sup>er</sup> avril 1998 au 31 mars 1999**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
<b>Ensemble des catégories professionnelles</b>	62	35	56,5	0	-	1	1,6	3	4,8
Cadres supérieurs	1	1		0		0		0	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	6	1		0		0		0	
Professionnels	46	26		0		1		3	
Personnel semi-professionnel et technique	2	2		0		0		0	
Personnel administratif et de bureau principal	0	0		0		0		0	
Personnel de bureau	7	5		0		0		0	
<i>Comprend les personnes qui sont embauchées pour une période déterminée (trois mois ou plus) et celles qui sont embauchées pour une période indéterminée.</i>									
Personnes embauchées en % de la disponibilité au sein de la population active	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
<b>Ensemble des catégories professionnelles</b>	62	35	56,5	0	-	1	1,6	3	4,8
Disponibilité au sein de la population active (DPA)			46,4		2,1		6,3		10,3
Personnes embauchées en % de la DPA			121,8		0,0		25,4		46,6

Tableau 9

Promotions selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle, du 1<sup>er</sup> avril 1998 au 31 mars 1999

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
<b>Ensemble des catégories professionnelles</b>	<b>55</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5	4	0	0	0
Professionnels	48	34	0	0	2
Personnel semi-professionnel et technique	0	0	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0
Personnel de bureau	2	2	0	0	0
<i>Comprend les promotions et les reclassifications.</i>					
Taux de promotion	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
<b>Nombre</b>	<b>55</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>Taux de promotion (%)</b>	<b>10,3</b>	<b>15,3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>8,7</b>

Tableau 10

Départs selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1<sup>er</sup> avril 1998 au 31 mars 1999

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Ensemble des employés</b>	<b>Femmes</b>	<b>Autochtones</b>	<b>Personnes handicapées</b>	<b>Membres d'une minorité visible</b>
<b>Ensemble des catégories professionnelles</b>	<b>56</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Cadres supérieurs	1	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	8	2	0	0	0
Professionnels	37	21	0	1	2
Personnel semi-professionnel et technique	1	1	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	2	2	0	0	0
Personnel de bureau	7	5	0	0	0
<b>Taux d'attrition</b>	<b>Ensemble des employés</b>	<b>Femmes</b>	<b>Autochtones</b>	<b>Personnes handicapées</b>	<b>Membres d'une minorité visible</b>
<b>Nombre</b>	<b>56</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Taux d'attrition (%)</b>	<b>10,5</b>	<b>11,8</b>	<b>0,0</b>	<b>8,3</b>	<b>8,7</b>

**Tableau 11****Répartition des employés selon le groupe désigné et l'échelle de rémunération**

Au 31 mars 1999



Échelle de rémunération	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	CUM %	Nombre	CUM %	Nombre	CUM %	Nombre	CUM %	Nombre	CUM %
jusqu'à 24 999	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
25 000 - 29 999	12	2,3	7	2,7	0	0,0	1	6,7	1	3,2
30 000 - 34 999	59	13,5	47	20,6	2	22,2	0	6,7	3	12,9
35 000 - 39 999	49	22,8	37	34,7	4	66,7	2	20,0	0	12,9
40 000 - 44 999	51	32,4	41	50,4	2	88,9	1	26,7	1	16,1
45 000 - 49 999	43	40,6	26	60,3	0	88,9	1	33,3	3	25,8
50 000 - 54 999	36	47,4	13	65,3	1	100,0	1	40,0	3	35,5
55 000 - 59 999	31	53,3	19	72,5	0	100,0	2	53,3	3	45,2
60 000 - 64 999	62	65,1	24	81,7	0	100,0	3	73,3	3	54,8
65 000 - 69 999	18	68,5	8	84,7	0	100,0	0	73,3	2	61,3
70 000 - 74 999	36	75,3	8	87,8	0	100,0	0	73,3	5	77,4
75 000 - 79 999	9	77,0	3	88,9	0	100,0	0	73,3	2	83,9
80 000 - 84 999	30	82,7	10	92,7	0	100,0	2	86,7	0	83,9
85 000 - 89 999	28	88,0	8	95,8	0	100,0	1	93,3	2	90,3
90 000 - 94 999	7	89,4	2	96,6	0	100,0	0	93,3	1	93,5
95 000 - 99 999	10	91,3	1	96,9	0	100,0	0	93,3	0	93,5
100 000 +	46	100,0	8	100,0	0	100,0	1	100,0	2	100,0
<b>Total</b>	<b>527</b>	<b>100,0</b>	<b>262</b>	<b>100,0</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

CUM % = Cumul en pourcentage